

O INVISÍVEL QUE ADOECE: A NOVA NR-1

Ensaio jurídico, filosófico, sociológico, ético, estético e político sobre a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Tiago Ranieri de Oliveira

RESUMO

A nova redação do capítulo 1.5 da NR-1, dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e vigente desde 26 de maio de 2026, obriga toda organização a identificar, avaliar e controlar os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Este ensaio sustenta que a norma não cria um dever novo, mas torna legível um dever antigo: o de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, inscrito no art. 7º, XXII, da Constituição. Sua importância é, por isso, menos técnica do que civilizatória — ela desloca o sofrimento psíquico da esfera da fragilidade individual para a esfera da organização do trabalho, isto é, do poder.

O texto percorre seis planos. No jurídico, examina fundamentos, vigência, fiscalização por dupla visita e a suspensão cautelar da eficácia sancionatória na ADPF 1.316. No filosófico, lê a norma à luz do biopoder, da sociedade do cansaço e da psicodinâmica do trabalho. No sociológico, situa-a na nova morfologia do trabalho precarizado. No ético, opõe o cuidado ao compliance cosmético. No estético, trata-a como uma redistribuição do sensível. No político, interpreta a disputa sobre “segurança jurídica” como disputa sobre quem tem o poder de nomear o adoecimento.

Palavras-chave: NR-1; riscos psicossociais; saúde mental no trabalho; organização do trabalho; ADPF 1.316; biopolítica; precarização.

1. INTRODUÇÃO: O RETORNO DO INVISÍVEL

Durante um século, o direito da segurança e saúde do trabalho foi um direito do visível. Ele mediu decibéis, partes por milhão, lux, quilos, alturas, temperaturas. Protegeu dedos contra prensas, pulmões contra sílica, crânios contra quedas. Seu sujeito era um corpo-máquina, e seu risco era uma grandeza física que se podia apontar com o dedo e registrar num laudo.

O sofrimento que não deixava marca na pele permaneceu, nesse arranjo, fora do quadro. A metade da jornada passada sob metas impossíveis, a humilhação ritualizada nas reuniões de resultado, o medo difuso da dispensa, a solidão do teletrabalho, o algoritmo que avalia sem rosto — tudo isso existia, adoecia e afastava, mas não tinha lugar no inventário de riscos. Quando aparecia, aparecia como problema do trabalhador: falta de resiliência, temperamento, “questão pessoal”.

A nova NR-1 rompe esse silêncio administrativo. Ao determinar que o gerenciamento de riscos considere as condições de trabalho nos termos da NR-17, inclusive os fatores de risco psicossociais, ela afirma algo simples e radical: **a organização do trabalho é fonte de risco**. O que adoecia não é apenas a máquina; é o modo como o trabalho é planejado, distribuído, cobrado, avaliado e governado.

A tese deste ensaio é que essa afirmação é, ao mesmo tempo, uma norma jurídica, uma proposição filosófica sobre o sujeito, um diagnóstico sociológico sobre o capitalismo contemporâneo, um compromisso ético, um gesto estético de tornar visível e uma tomada de posição política. Por isso mesmo, ela é disputada. A intensidade da resistência que provocou — adiamentos, guias, ações no Supremo Tribunal Federal — é o melhor indício de que toca em algo essencial: o direito de definir o que conta como dano.

2. DIMENSÃO JURÍDICA: A POSITIVAÇÃO DE UM DEVER QUE JÁ EXISTIA

2.1 O que a norma diz

A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, alterou o capítulo 1.5 da NR-1 para incluir expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no GRO. A organização deve considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17 e adotar mecanismos de participação e consulta dos trabalhadores no gerenciamento. O ciclo é o mesmo de qualquer risco ocupacional: identificar perigos, avaliar riscos, definir e implementar medidas de prevenção e acompanhar sua eficácia.

A norma não exige a contratação de profissional específico nem impõe instrumento psicométrico obrigatório. Isso é coerente com a lógica do GRO: ele prescreve um método de gestão, não uma lista fechada de condutas. O MTE caracteriza os riscos psicossociais como aqueles ligados à organização do trabalho e às interações interpessoais, e seu guia relaciona treze fatores — entre eles sobrecarga, metas excessivas, assédio, baixo controle sobre a tarefa, falta de reconhecimento e insegurança.

2.2 Fundamentos: a norma como concretização, não como inovação

A NR-1 revisada é regulamentação de deveres de estatura constitucional e convencional:

- **Constituição Federal:** dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); saúde como direito social (art. 6º); redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII); saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196); meio ambiente do trabalho como parte do meio ambiente protegido (arts. 200, VIII, e 225).
- **CLT:** dever empresarial de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157) e competência normativa do Ministério do Trabalho (art. 200).
- **Convenção 155 da OIT**, ratificada pelo Brasil, que define saúde no trabalho como abrangendo também os elementos mentais que a afetam.
- **NR-17**, que há décadas inclui a organização do trabalho — ritmo, metas, pausas, conteúdo das tarefas — no conceito de ergonomia.
- **Lei nº 14.457/2022**, que impôs à CIPA a prevenção e o combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Por isso a afirmação recorrente de que a norma “não cria novas obrigações” é tecnicamente correta. Ela explicita que o inventário de riscos sempre deveria ter contemplado o psiquismo. O que muda é a impossibilidade de fingir que não.

2.3 Cronologia: vigência, fiscalização e controle judicial

Data	Ato	Efeito
27/8/2024	Portaria MTE nº 1.419/2024	Nova redação do cap. 1.5 da NR-1
15/5/2025	Portaria MTE nº 765/2025	Prorroga a vigência por um ano
mar. 2026	Manual do MTE sobre o GRO	Orienta o tratamento dos fatores psicossociais
30/4/2026	Documento de perguntas e respostas do MTE	Anuncia o critério da dupla visita (art. 627 da CLT)
26/5/2026	Início da vigência	Obrigações exigíveis; 90 dias de fiscalização orientativa com dupla visita
25/6/2026	Cautelar do Min. André Mendonça na ADPF 1.316 (autora: Confenen)	Suspende por 90 dias a eficácia sancionatória de cinco itens do cap. 1.5; remete ao Nusol

Data	Ato	Efeito
7– 18/8/2026	Referendo do Plenário do STF	Cautelar mantida
set. 2026	Decisão do relator, a pedido de CNSaúde e CNC, após a primeira reunião do Nusol (14/9/2026)	Suspensão sancionatória prorrogada por mais 90 dias

2.4 A ADPF 1.316 e o falso dilema entre proteção e segurança jurídica

A cautelar foi deliberadamente estreita. Ela alcança os itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3, e apenas no plano da **eficácia sancionatória**. O dever de identificar, avaliar e prevenir permanece. A própria decisão não afastou a disciplina normativa da NR-1 nem negou a relevância da gestão desses riscos.

O argumento da Confenem é o da “tipicidade aberta”: conceitos como “fatores psicossociais” seriam indeterminados demais para fundamentar autuações. O argumento merece resposta séria, não desdém. Mas ele confunde dois modelos regulatórios. A regulação por tipos fechados descreve condutas proibidas; a regulação por gestão de risco descreve um **processo** obrigatório. No segundo modelo, a infração não está em ter um fator de risco — todo trabalho os tem —, mas em não identificá-lo, não avaliá-lo, não agir e não documentar. Isso é perfeitamente verificável. É assim, aliás, que a NR-1 sempre funcionou para ruído, calor ou agentes químicos.

Três consequências práticas merecem registro:

1. **O dever material subsiste.** A suspensão é de sanção administrativa, não de obrigação. O empregador que nada faz continua em mora com o art. 7º, XXII, da Constituição.
2. **A responsabilidade civil não depende do auto de infração.** O adoecimento psíquico relacionado ao trabalho segue gerando dever de reparar (arts. 186 e 927 do Código Civil), e a ausência de gestão documentada pesa como prova de culpa organizacional. O nexo técnico epidemiológico previdenciário continua operando.
3. **A tutela coletiva permanece disponível.** Inquéritos civis, termos de ajuste de conduta e ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho fundam-se diretamente na Constituição, na CLT e nas convenções internacionais — não na exigibilidade de multa administrativa. A extensão exata da cautelar sobre essas vias deve, contudo, ser acompanhada no curso da ADPF.

A segurança jurídica é valor constitucional legítimo. O risco é que ela seja invocada não para aperfeiçoar a norma, mas para adiá-la indefinidamente — convertendo um princípio de previsibilidade numa técnica de inércia.

3. DIMENSÃO FILOSÓFICA: DO CORPO DÓCIL AO SUJEITO ESGOTADO

3.1 Foucault: o poder que passa pela alma

Foucault mostrou que o poder moderno não se limita a proibir; ele produz corpos úteis e dóceis pela vigilância, pelo exame e pela norma. A fábrica disciplinar trabalhava sobre o gesto, o tempo e o espaço. A empresa contemporânea trabalha também sobre o afeto, a motivação, o engajamento e a autoimagem. O “capital humano” é governado por dentro.

Se o poder passou a operar na interioridade, a proteção jurídica que se detém na pele chega sempre tarde. A NR-1 revisada é, nesse sentido, uma tentativa de o direito acompanhar o deslocamento do poder: se a gestão alcança o psiquismo, o dever de prevenção também precisa alcançá-lo.

3.2 Byung-Chul Han: quando o explorador e o explorado coincidem

Han descreve a passagem da sociedade disciplinar, regida pelo “dever”, para a sociedade do desempenho, regida pelo “poder fazer”. O sujeito do desempenho explora a si mesmo acreditando realizar-se. Sua patologia típica não é a neurose do proibido, mas o esgotamento, a depressão, o burnout — a implosão de quem nunca alcança o ideal que internalizou.

Aqui está o ponto filosófico mais fino da norma. Ao exigir que o empregador identifique metas, ritmo e sobrecarga como **fatores organizacionais**, a NR-1 recusa a narrativa de que o esgotamento é falha de autogestão. Ela devolve à organização aquilo que a ideologia do desempenho havia transferido ao indivíduo. Rompe, juridicamente, a coincidência entre explorador e explorado.

3.3 Dejours: o trabalho entre o prazer e o sofrimento

A psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours oferece o fundamento científico mais preciso para a norma. O sofrimento nasce no intervalo entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Quando a organização reconhece o esforço do trabalhador para preencher esse intervalo, o sofrimento pode transformar-se em prazer e identidade. Quando o nega, ele se

torna patogênico. Dejours também descreveu a “banalização do mal” no trabalho: a colaboração de pessoas comuns com práticas injustas por medo e defesa psíquica.

O gerenciamento de riscos psicossociais, levado a sério, é uma escuta institucionalizada do trabalho real. Por isso a exigência de participação e consulta dos trabalhadores não é acessório burocrático: é o único método capaz de revelar o que a prescrição esconde.

3.4 Canguilhem: saúde como capacidade normativa

Para Canguilhem, saúde não é ausência de doença nem adequação a uma média estatística. É a capacidade de instituir novas normas de vida diante das infidelidades do meio. Ser sadio é poder adoecer e se recuperar; é ter margem.

Os fatores psicossociais são, essencialmente, **destruidores de margem**: metas que não admitem erro, controle que não admite pausa, avaliação que não admite singularidade. Um ambiente que elimina a margem de manobra do trabalhador elimina sua normatividade vital. A norma protege, portanto, não um estado psicológico, mas uma potência — a de o sujeito continuar sendo autor de sua própria vida no trabalho.

3.5 A filosofia da diferença: contra a medida única

Deleuze anteviu a passagem das sociedades disciplinares para as sociedades de controle, em que a vigilância contínua, modulada e numérica substitui o confinamento. O trabalhador torna-se “dividual”: um perfil, uma métrica, uma nota no aplicativo.

A gestão de riscos psicossociais carrega aqui uma ambivalência que precisa ser nomeada. Ela pode tornar-se apenas mais uma camada de controle — questionários que medem o “bem-estar” para melhor modular a produtividade. Ou pode afirmar a diferença: reconhecer que corpos e psiquismos distintos — de pessoas com deficiência, neurodivergentes, mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ — experimentam o mesmo ambiente de formas radicalmente diversas. Uma avaliação de risco que ignora a diferença reproduz a norma do trabalhador abstrato, que nunca existiu. A norma só cumpre sua promessa se for lida a partir da singularidade, e não contra ela.

4. DIMENSÃO SOCIOLÓGICA: A NOVA MORFOLOGIA DO SOFRIMENTO

4.1 Antunes: o privilégio da servidão

Ricardo Antunes descreve a nova morfologia do trabalho: terceirização, intermitência, pejetização, plataformas digitais, teletrabalho sem fronteiras de jornada. Nessa paisagem, a precarização não é só contratual; é existencial. A insegurança torna-se modo de vida, e o emprego, mesmo degradado, passa a ser vivido como privilégio.

Os fatores psicossociais não são, portanto, acidentes de percurso de empresas mal geridas. São componentes estruturais de um regime de acumulação que extrai valor da intensificação, da disponibilidade permanente e do medo. A inclusão desses fatores no PGR ocorre num contexto de crescimento dos afastamentos por transtornos mentais no país, como reconheceu o próprio debate público em torno da norma.

4.2 Os limites da empresa como unidade de análise

A NR-1 dirige-se à “organização”. Mas parcela crescente do sofrimento laboral se produz em zonas onde a organização se dilui: o motorista de aplicativo cujo “gestor” é um algoritmo; o PJ que trabalha como empregado sem a proteção do vínculo; o terceirizado que responde a dois comandos e não pertence a nenhum. Nesses casos, a pergunta “quem gerencia o risco?” coincide com a pergunta “quem é o empregador?”.

A eficácia social da norma depende, por isso, de sua articulação com o combate à fraude na contratação. Uma NR-1 aplicada apenas ao emprego formal clássico protegeria precisamente os menos desprotegidos — e deixaria à margem a fronteira onde o adoecimento mais cresce.

4.3 Gênero, raça e classe: o risco tem endereço

Os fatores psicossociais não se distribuem de modo neutro. Mulheres acumulam a dupla jornada e estão mais expostas ao assédio sexual. Trabalhadores negros, como mostra a sociologia de Jessé de Souza sobre a “ralé estrutural”, ocupam desproporcionalmente as funções de menor autonomia, maior controle e menor reconhecimento — exatamente as que a literatura associa a maior risco psíquico. Pessoas com deficiência enfrentam barreiras atitudinais que funcionam como fator de risco permanente.

Uma avaliação de riscos que trata o coletivo como massa homogênea produz médias que escondem os extremos. O mapeamento sério precisa desagregar: por setor, função, turno,

gênero, raça, deficiência. Sem isso, o PGR mede o conforto da maioria e chama o resultado de saúde.

4.4 Chauí: a ideologia da competência

Marilena Chauí descreveu a “ideologia da competência”: o discurso que autoriza quem fala a partir de um saber técnico e desautoriza quem fala a partir da experiência. Há um risco de que a gestão de riscos psicossociais seja capturada por essa lógica — consultorias que aplicam questionários padronizados, produzem relatórios coloridos e falam *sobre* os trabalhadores sem ouvi-los. A exigência normativa de participação e consulta é o antídoto. O trabalhador não é objeto do diagnóstico; é seu coautor.

5. DIMENSÃO ÉTICA: ENTRE O CUIDADO E O COMPLIANCE COSMÉTICO

5.1 Kant: a pessoa não é recurso

A formulação kantiana do imperativo categórico — tratar a humanidade sempre também como fim, nunca apenas como meio — encontra no ambiente de trabalho seu teste mais cotidiano. Uma organização que adoece sistematicamente seus trabalhadores para atingir metas os trata apenas como meio. A dignidade da pessoa humana, fundamento da República, é a tradução constitucional dessa exigência. A NR-1 a converte em procedimento.

5.2 Levinas: o rosto que a planilha apaga

Para Levinas, a ética nasce do encontro com o rosto do outro, que interpela e responsabiliza antes de qualquer contrato. A gestão contemporânea é, em grande parte, uma tecnologia de apagamento do rosto: o trabalhador torna-se headcount, custo, indicador, avatar. O gerenciamento de riscos psicossociais, se for mais que formalidade, obriga a organização a reencontrar rostos — a perguntar a pessoas concretas como o trabalho as afeta.

5.3 A ética do cuidado e a corresponsabilidade

A ética do cuidado, de Carol Gilligan a Joan Tronto, desloca a moral do sujeito autônomo e abstrato para a rede de interdependências que sustenta a vida. Ninguém trabalha sozinho, e ninguém adoece sozinho. O cuidado, aqui, não é benevolência patronal; é dever estrutural de quem organiza o trabalho de outros e se apropria de seus resultados.

5.4 O risco ético maior: a psicologização do problema

O perigo ético mais sério não é o descumprimento aberto. É o cumprimento simulado. Ele assume formas reconhecíveis:

- **Individualização:** responder a riscos organizacionais com palestras de resiliência, aplicativos de meditação ou sessões de “mindfulness”, enquanto metas, efetivo e ritmo permanecem intocados.
- **Medicalização:** transformar o diagnóstico coletivo em triagem individual, identificando “perfis vulneráveis” — o que pode converter a prevenção em instrumento de seleção e discriminação.
- **Burocratização:** produzir um PGR impecável no papel, elaborado sem ouvir ninguém, arquivado sem mudar nada.
- **Vigilância:** usar questionários de clima e dados sensíveis de saúde mental sem garantias de anonimato e de proteção previstas na LGPD, transformando o cuidado em monitoramento.

O critério ético decisivo é a hierarquia das medidas de prevenção, que a própria NR-1 consagra: eliminar ou reduzir o risco na fonte antes de proteger o indivíduo. Em matéria psicossocial, isso significa mudar a organização do trabalho — dimensionar equipes, rever metas, garantir pausas, combater o assédio com consequências reais — antes de oferecer ao trabalhador ferramentas para suportar o insuportável.

6. DIMENSÃO ESTÉTICA: A REDISTRIBUIÇÃO DO SENSÍVEL

6.1 Aisthesis: o que se pode perceber

Estética, em sua origem grega, não é teoria do belo, mas da sensibilidade — *aisthesis*, aquilo que se percebe pelos sentidos. Toda ordem social organiza o que pode ser visto, ouvido e sentido como real. Jacques Rancière chamou essa organização de **partilha do sensível**: a distribuição prévia que define quem tem voz e quem tem apenas ruído, o que é dor legítima e o que é queixa.

A NR-1 revisada opera uma redistribuição do sensível. Ela faz entrar no campo da percepção institucional uma dor que estava fora do quadro. O choro no banheiro, a insônia de domingo, o corpo que trava antes de abrir o e-mail passam a ter nome técnico, lugar no

inventário e dever correspondente. Tornar visível é o primeiro ato político — e é, antes, um ato estético.

6.2 A planilha e o corpo

Há uma estética própria da gestão: a do dashboard, do semáforo verde-amarelo-vermelho, do gráfico ascendente. Ela é limpa, abstrata, sem cheiro. Nela, o sofrimento só existe se puder ser convertido em índice. O risco é que a gestão psicossocial reproduza essa estética e reduza o psiquismo a um mapa de calor.

O corpo que trabalha, porém, não cabe na planilha. Ele fala por sintomas, gestos, silêncios, faltas. A arte sempre soube disso — das mãos deformadas nas pinturas de Portinari aos operários anônimos de Tarsila. Uma gestão de riscos à altura da norma precisaria de algo dessa sensibilidade: escuta qualitativa, rodas de conversa, narrativas do trabalho real, atenção ao que não se diz.

6.3 O ambiente como forma

O espaço de trabalho também é forma estética que produz afetos. Open spaces sem privacidade, iluminação que não respeita ritmos circadianos, telas que nunca se apagam, ruído permanente, ausência de lugar para pausa: tudo isso compõe uma arquitetura do esgotamento. Inversamente, ambientes com luz natural, áreas de descanso reais, possibilidade de recolhimento e de encontro são formas que sustentam a vida. A estética do lugar é, também, matéria de prevenção.

6.4 A beleza como critério de saúde

Talvez se possa arriscar uma tese: um trabalho saudável é aquele em que ainda cabe alguma beleza — a do ofício bem feito, da cooperação, do reconhecimento entre pares. Dejours falava do “julgamento de beleza” como forma de reconhecimento que os colegas conferem à qualidade do trabalho. Quando a organização destrói a possibilidade dessa beleza, por pressa, controle ou desqualificação, destrói uma das fontes de sentido que protegem o psiquismo. Proteger a saúde mental é também proteger a possibilidade de fazer algo bem feito e ser visto fazendo-o.

7. DIMENSÃO POLÍTICA: QUEM TEM O PODER DE NOMEAR O DANO

7.1 O tripartismo e sua crise

As Normas Regulamentadoras nascem, por tradição, da Comissão Tripartite Paritária Permanente, em que governo, empregadores e trabalhadores negociam o conteúdo técnico. É um dos poucos espaços institucionais em que o conflito capital-trabalho é reconhecido e processado por diálogo. A judicialização da NR-1 no STF e a remessa ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos deslocam parte dessa negociação para outra arena.

Esse deslocamento tem duas leituras possíveis. Na mais otimista, o Nusol pode produzir parâmetros mais claros — critérios de fiscalização, metodologia de dosimetria, gradação de exigências por porte — sem esvaziar o núcleo protetivo. Na mais crítica, a corte constitucional torna-se instância revisora de normas técnicas consensuadas, e cada setor econômico insatisfeito ganha uma via para renegociar, em sede judicial, o que perdeu na mesa tripartite.

7.2 Os argumentos em disputa

É preciso reconhecer a força dos argumentos de quem pede cautela. Micro e pequenas empresas enfrentam custos reais de adequação. A falta de metodologia oficial detalhada gera mercado para consultorias de qualidade desigual. A fiscalização de conceitos amplos pode, de fato, variar de auditor para auditor. Setores como saúde, educação e comércio — os que provocaram e ampliaram a discussão no STF — lidam com atendimento ao público, plantões e sazonalidade que tornam a gestão psicossocial especialmente complexa.

Do outro lado, pesam argumentos igualmente concretos. A norma foi publicada em 2024 e teve quase dois anos entre a publicação e a vigência, incluída uma prorrogação de um ano. O MTE editou manual e documento de perguntas e respostas. A NR-17 trata da organização do trabalho há décadas. E o custo da inação não desaparece: ele é transferido para o trabalhador adoecido, para sua família, para a Previdência Social e para o SUS. A pergunta política, então, não é *se* haverá custo, mas *quem* o suportará.

7.3 Segurança jurídica para quem?

A expressão “segurança jurídica” costuma ser pensada apenas do ponto de vista de quem pode ser autuado. Mas existe também a segurança jurídica de quem trabalha: a de saber que o Estado reconhece seu sofrimento como dano, que há um procedimento para preveni-lo e

que esse procedimento é exigível. Cada prorrogação da eficácia sancionatória prolonga a insegurança desse outro sujeito, que não tem confederação para ajuizar ADPF.

Não se trata de opor proteção e previsibilidade. Trata-se de recusar que a previsibilidade seja exigida apenas em uma direção. Uma solução constitucionalmente adequada deve produzir clareza para quem fiscaliza e é fiscalizado **sem** recolocar o sofrimento psíquico na zona de invisibilidade de onde a norma o retirou.

7.4 O papel do Ministério Público do Trabalho

Nesse cenário, a atuação do Ministério Público do Trabalho ganha densidade própria. Sua legitimidade para a tutela do meio ambiente do trabalho decorre diretamente dos arts. 127 e 129 da Constituição e não se confunde com o poder de polícia administrativa da Inspeção do Trabalho. Algumas linhas de atuação se mostram coerentes com o momento:

1. **Atuação estrutural, não apenas reativa:** priorizar setores com alta incidência de afastamentos por transtornos mentais e investigar a organização do trabalho, não só casos isolados de assédio.
2. **Exigência de gestão real:** em termos de ajuste de conduta, privilegiar obrigações sobre metas, dimensionamento e participação dos trabalhadores, em vez de cláusulas genéricas de “programas de bem-estar”.
3. **Atenção às fronteiras:** articular a pauta psicossocial com o combate à pejotização, à terceirização ilícita e à precarização em plataformas, onde o adoecimento cresce sem empregador visível.
4. **Contribuição ao diálogo institucional:** levar ao debate no STF e à CTPP a experiência acumulada em inquéritos e ações, oferecendo critérios concretos de verificação que respondam à objeção de indeterminação.

O Ministério Público não é, aqui, adversário da segurança jurídica. É um dos agentes capazes de produzi-la, convertendo princípios abertos em padrões de conduta verificáveis, caso a caso, com contraditório.

8. CONCLUSÃO: A NORMA COMO PROMESSA

A nova NR-1 é uma norma pequena em extensão e enorme em alcance. Juridicamente, concretiza o dever constitucional de reduzir os riscos do trabalho. Filosoficamente, reconhece que o poder contemporâneo opera na interioridade e que a proteção deve segui-lo até lá.

Sociologicamente, nomeia o sofrimento produzido pela nova morfologia do trabalho. Eticamente, exige que a organização trate pessoas como fins. Esteticamente, redistribui o sensível e torna visível uma dor antes inaudível. Politicamente, desloca o poder de definir o que conta como dano.

Sua eficácia, porém, não está garantida pelo texto. Ela depende de três condições:

1. **Que o dever material não seja confundido com a sanção.** A suspensão de multas não suspende a obrigação de prevenir, nem a responsabilidade por adoecer.
2. **Que a gestão vá à fonte.** Sem mudança em metas, ritmo, efetivo e práticas de comando, o PGR psicossocial será apenas um documento elegante sobre um sofrimento intacto.
3. **Que os trabalhadores sejam sujeitos, não objetos.** A participação e a consulta são o coração do método, porque só quem vive o trabalho real conhece seus riscos reais.

Toda norma protetiva é, no fundo, uma promessa que a sociedade faz a si mesma sobre o tipo de vida que considera aceitável. A NR-1 promete que ninguém deverá perder a saúde mental como preço do salário. Cumprir essa promessa é tarefa do Estado, das empresas, dos sindicatos, do Ministério Público e do Judiciário. Adiá-la indefinidamente seria declarar, sem coragem de dizê-lo, que o sofrimento psíquico no trabalho continua sendo custo aceitável — desde que permaneça invisível.

REFERÊNCIAS

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

CHAUÍ, Marilena. *Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas*. São Paulo: Moderna, 1981.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In: *Conversações*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1992.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes.

GILLIGAN, Carol. *Uma voz diferente*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1982.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Lisboa: Edições 70.

LEVINAS, Emmanuel. *Totalidade e infinito*. Lisboa: Edições 70.

RANCIÈRE, Jacques. *A partilha do sensível: estética e política*. São Paulo: Editora 34, 2005.

SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

TRONTO, Joan. *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care*. New York: Routledge, 1993.

Normas e decisões

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, arts. 1º, 6º, 7º, XXII, 127, 129, 196, 200, VIII, e 225.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 157, 200 e 627.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Lei nº 14.457/2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025. NR-1 e NR-17.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF nº 1.316, Rel. Min. André Mendonça, cautelar de 25 de junho de 2026, referendada pelo Plenário.

Fontes consultadas (acesso em 12 out. 2026)

COAD. STF suspende sanções da NR-1 e abre conciliação sobre regras de riscos psicossociais no trabalho. Disponível em: <https://www.coad.com.br/home/noticias-detalle/138281/stf-suspende-sancoes-da-nr-1-e-abre-conciliacao-sobre-regras-de-riscos-psicossociais-no-trabalho>.

CONFENEN. Nota orientativa sobre a ADPF 1.316/DF. Disponível em: <https://www.sineppe.org.br/imagens/noticias/NOTA-ORIENTATIVA-NR1.pdf>.

CONTÁBEIS. NR-1 entra em vigor hoje (26), mas multas serão adiadas por 90 dias. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/76998/nr-1-entra-em-vigor-hoje-26-mas-multas-serao-adiadas-por-90-dias/>.

CONTÁBEIS. NR-1 entra em fase de fiscalização e pressiona empresas. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/76472/nr-1-entra-em-fase-de-fiscalizacao-e-pressiona-empresas/>.

CORREIO DA MANHÃ. STF suspende multas da NR-1 sobre riscos psicossociais por 90 dias. Disponível em: <https://www.correiodamanha.com.br/nacional/brasil/2026/06/297159-stf-suspende-multas-da-nr-1-sobre-riscos-psicossociais-por-90-dias.html>.

FINDES. Informe estratégico: liminar no STF suspende autuações de riscos psicossociais da NR-1. Disponível em: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2026/06/Informe-Estrategico--Liminar-no-STF-suspende-autuacoes-de-riscos-psicossociais-da-NR-1.pdf>.

JUS. Julgamento da ADPF 1316: STF suspende, em caráter cautelar, a aplicação de sanções relacionadas aos riscos psicossociais da NR-1. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/119545/julgamento-da-adpf-1316-stf-suspende-em-carater-cautelar-a-aplicacao-de-sancoes-relacionadas-aos-riscos-psicossociais-da-nr-1>.

LEGISWEB. STF prorroga por mais 90 dias suspensão de sanções relacionadas aos riscos psicossociais na NR-1. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=34443>.

SBT NEWS. STF mantém suspensão temporária de multas da NR-1. Disponível em: <https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/brasil/stf-mantem-suspensao-temporaria-de-multas-da-nr-1>.

TOTVS. NR-1 entra em vigor e exige gestão dos riscos psicossociais. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/fiscal-clientes/nr-1-entra-em-vigor-e-exige-gestao-dos-riscos-psicossociais/>.